

**REPÚBLICA DE COLOMBIA  
RAMA JUDICIAL DEL PODER PÚBLICO**



**TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA  
SALA DE DECISIÓN LABORAL**

**Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO  
Magistrado Ponente**

Proceso	Proceso Ordinario
Radicado	66001310500420190058801
Demandante	Rita Edilma Rivera Agudelo
Demandado	EPS Medimás S.A.S
Asunto	Apelación Sentencia (16-02-2021)
Juzgado	Cuarto laboral Circuito
Tema	Contractual

**APROBADO POR ACTA No. 166 DEL 11 DE OCTUBRE DE 2022**

Hoy, dieciocho (18) de octubre de dos mil veintidós (2022), el Tribunal Superior de Distrito Judicial de Pereira, Sala de Decisión Laboral integrada por los magistrados Dra. OLGA LUCIA HOYOS SEPÚLVEDA, Dr. JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ y como ponente Dr. GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO, procede a resolver el recurso de apelación interpuesto por la parte actora contra la sentencia de primera instancia proferida el 16-02-2021, por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad dentro del proceso ordinario promovido por **RITA EDILMA RIVERA AGUDELO** contra la **MEDIMÁS EPS S.A.S.** radicado 66001310500420190058801.

Seguidamente se procede a proferir la decisión por escrito aprobada por esta sala, conforme el artículo 15 del Decreto No. 806 de 2020, adoptado como legislación permanente por la Ley 221 del 13 de junio de 2022, la cual se traduce en los siguientes términos,

**SENTENCIA No. 133**

**I. ANTECEDENTES**

**1.1. Pretensiones**

**RITA EDILMA RIVERA AGUDELO** aspira a que se declare la existencia de un contrato de trabajo a término indefinido con **CAFESALUD EPS**, quien fue sustituida patronalmente por **MEDIMÁS EPS S.A.S.** desde el 2 de noviembre de 2004 hasta el 12 de marzo de 2018, el cual fue terminado de manera unilateral por causas imputables al empleador. En consecuencia,

solicita se condene a MEDIMÁS EPS S.A.S. al pago de las indemnizaciones del artículo 64 y 65 CST, además de las costas del proceso.

## **1.2. Hechos**

Relata la accionante que venía vinculada como AUXILIAR REGIONAL DE OPERACIONES 3, mediante contrato de trabajo a término indefinido con la empleadora **CAFESALUD EPS**, desde el 02/11/2004 hasta el 01-05-2005; que a partir del 02-05-2005 y hasta el 31-05-2008 pasó a IAC PROCESAMIENTO INTEGRAL DE DATOS; del 01-06-2008 y hasta el 30-06-2016 estuvo con GESTIÓN ADMINISTRATIVA; a partir del 01-07-2016 vuelve CAFESALUD EPS como empleador y luego, pasó a ser sustituida patronalmente por **MEDIMÁS EPS S.A.S** a partir del 01-08-2017 y hasta el 12-03-2018, por lo que en total, trabajó 13 años, 4 meses y 10 días.

Asegura que sus funciones consistieron en radicar y grabar afiliaciones y novedades, grabación de planillas de recaudos, grabación de planillas de situado fiscal, hospitales, conciliación de situado fiscal, incapacidades, solución de rezagos; que siempre la labor la desarrolló en la Avenida 30 de agosto número 46-75 de la ciudad de Pereira; cumplió horarios de 7:00 AM hasta las 5:00 PM de lunes a viernes, y los sábados de 7:00 AM - 1:00 PM; el último salario fue de \$917.600.

Refiere que el contrato de trabajo terminó el 12-03-2018 por causas imputables a su empleador a pesar de existir un oficio de terminación por mutuo acuerdo y, que recibió un pago parcial por \$3.578.260 por prestaciones al momento de la terminación.

La demanda fue presentada el 19-12-2019 y admitida por auto del 16-11-2020.

## **1.3. Posición de la demandada**

**MEDIMÁS EPS S.A.S**, al contestar la demanda de manera extemporánea a ésta se le dio por no contestada por auto del 23-11-2020.

## **II. SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA**

La Jueza Cuarta Laboral del Circuito al decidir la litis, dispuso:

**PRIMERO.** DECLARAR que entre la señora RITA EDILMA RIVERA AGUDELO, en calidad de trabajadora, y la empresa CAFESALUD S.A., posteriormente sustituida por

MEDIMÁS EPS, se celebró un contrato de trabajo a término indefinido entre el 2 noviembre de 2004 hasta el 12 de marzo de 2018. **SEGUNDO:** NEGAR los demás pedimentos de la demanda. **TERCERO:** Costas a cargo de la demandada y a favor de la demandante en un 30% de las causadas.

Para arribar a tal determinación, con la documental encontró acreditado que la trabajadora estaba vinculada mediante un contrato de trabajo como Auxiliar, el cual se gestó desde el 2-11-2004 a través de Cafesalud Eps. Concluye que la vinculación con IAC Procesamiento integral de datos e IAC Gestión administrativa, eran *empresas auxiliar de cooperativismo* y fungieron como simples intermediarios porque a pesar de los contratos suscritos con ellos, la trabajadora era enviada donde un tercero – *empresa usuaria* - para que se beneficiara de su fuerza laboral, pero era la usuaria quien le suministraba todos los elementos y en realidad ejercía actos de subordinación, siendo ella CAFESALUD EPS., la verdadera empleadora. Agrega, que finalmente Cafesalud EPS contrató la accionante para luego sustituirla patronalmente con **MEDIMÁS EPS S.A.S** desde el 01-08-2017 y hasta el 12-03-2018, circunstancias de las que dieron cuenta los testigos traídos a juicio y que fueron todos trabajadores del mismo grupo empresarial.

Hizo referencia a las modalidades de la terminación del contrato de trabajo estando entre ellas el mutuo consentimiento; que alegándose el despido sin justa causa era menester que el trabajador acreditara el hecho del despido para que el empleador probara la justa causa. Y, como quiera que la terminación fue por mutuo consentimiento, éste resulta válido salvo que falten los requisitos del Art. 1502 Co. Civil., supuestos que no fueron materia de controversia en la demanda y de aceptarlo implicaría vulnerar el debido proceso de la contraparte porque sería un nuevo hecho. No obstante, al revisar el documento de transacción concluyó que ésta no reflejaba una realidad diferente a que la intención de las partes era dar por terminada la relación de trabajo, observando que ello respondió a la autonomía de la voluntad de finiquitar la relación a título oneroso, por lo que la simple manifestación de la demandante no tenía la capacidad de dejar sin efecto lo acordado por las partes porque en tal caso, una decisión unilateral afectaría el principio de la buena fe., sin que las pruebas arrojadas arrojaran una conclusión distinta porque ninguno de los testigos pudo dar fe sobre la forma en que terminó la relación.

Frente a la indemnización moratoria, la encontró improcedente porque en la demanda ninguna referencia se hizo sobre cual emolumento fue el que se le quedó adeudando a la terminación en tanto que de haber salido avante el despido, ello tampoco genera la sanción implorada.

### III. APELACIÓN DE LA SENTENCIA

La parte actora recurrió parcialmente la decisión la cual sustentó en que la demandada tenía una posición dominante; que la testigo Angela María López Martínez si bien declaró que se retiró muchos años antes que la demandante, ésta refirió que el día que la despidieron; por ser amigas, aquella la llamó llorando sin que sea lógico que de haber sido una decisión consensuada, sea esa la reacción de terminar un contrato a satisfacción, por lo que bajo el principio de la realidad, lo cierto era que se produjo un despido sin justa causa muy a pesar de la firma del acuerdo.

### IV. ALEGATOS

La fijación en lista para alegaciones fue surtida el 28-04-2022. Las partes guardaron silencio. El Ministerio Público no rindió concepto.

### V. CONSIDERACIONES

De acuerdo con la sentencia y el recurso de apelación, corresponde a esta instancia establecer si en el presente asunto se demostró el despido y por tanto, se deberá determinar si hay lugar al reconocimiento de la indemnización por despido del artículo 64 CPL.

Previo al análisis de los puntos puestos a consideración de la Sala, debe advertirse que la existencia de la relación laboral del 2 noviembre de 2004 hasta el 12 de marzo de 2018, entre RITA EDILMA RIVERA AGUDELO y EPS MEDIMAS S.A., que sustituyó a Cafesalud EPS, no son objeto de debate.

#### **DE LA TERMINACIÓN POR MUTUO ACUERDO.**

El artículo 61 CST, dispone como causales de terminación, entre otros, por mutuo consentimiento. Al respecto, se ha dicho que esta figura lleva implícita la renuncia voluntaria por parte del trabajador con independencia de quien surge la iniciativa. Ello se afirma porque el literal b) *ibid.*, «**no exige más sino el mutuo acuerdo, sin importar de quién fue la iniciativa, eso sí bajo el supuesto indispensable de que las manifestaciones de voluntad estén exentas de vicio**» [SL10507-2014].

De otro lado, también se ha dicho que la terminación por mutuo acuerdo, es una modalidad equiparable al retiro voluntario. Al respecto, la Corte en sentencia SL1267-2020 enseña:

*«... esta Sala de Casación, en sentencia del 16 de julio de 2001, rad. 15555, precisó que el mutuo acuerdo plasmado en una conciliación con el cual se da por terminado el contrato de trabajo, como en esta ocasión acontece, puede entenderse como un retiro voluntario, en cuanto hay un acto de voluntad del trabajador tendiente a finalizar el vínculo jurídico, ...» (...) «es un axioma que la propuesta que hace una de las partes a la otra de poner fin al contrato de trabajo obedece normalmente a una manera pacífica y normal de terminarlo por mutuo acuerdo, siendo de usual ocurrencia que medie un ofrecimiento económico del empleador cuando la iniciativa es suya ...» [SL1267-2020]*

Frente al tema, la Corte en la sentencia SL1267-2020, puntualizó:

*«Ciertamente, del contenido de las actas de conciliación se desprende que fue el trabajador quien aceptó poner fin al vínculo contractual de mutuo acuerdo a cambio de una bonificación o suma conciliatoria, donde tal consenso como un modo de terminación del contrato de trabajo puede provenir bien sea del empleador o del trabajador, como sucede en el sub-lite en el que se habla de un plan de retiro propuesto por el banco y acogido voluntariamente por los accionantes...»*

De lo expuesto, en suma, se desprende que, lo relevante en este modo de terminación es necesaria la expresión de la voluntad para que se concrete *el mutuo consentimiento*, razón por la cual, es menester auscultar si hay vulneración de derechos ciertos, mínimos e indiscutible en el acuerdo de voluntades o si existió un comprobado vicio en el consentimiento del laborante.

### **Desenvolvimiento del asunto.**

Inicia la Sala resaltando que al expediente la parte actora arrimó varias documentales que dan cuenta del finiquito del contrato de trabajo, el pago de las prestaciones y salarios a dicho momento, así como el pago de una bonificación por retiro, siendo dichos medios de prueba: (i) Copia de la liquidación del contrato de trabajo donde se indica como fecha de ingreso 01-07-2016 al 12-03-2018, obrando como causal de terminación por mutuo acuerdo. Dicho documento da cuenta del pago de salarios y subsidio de transporte de 12 días del mes de marzo de 2018, vacaciones, prima de servicios, cesantías, intereses a las cesantías y una bonificación por retiro, esta última por \$2.018.720 [archivo 4, pág. 10]; (ii) Certificado de cesación laboral donde Medimás EPS hizo constar la existencia del contrato de trabajo, su terminación por mutuo acuerdo y el último salario devengado [archivo 4, pág. 11] y (iii) copia del Acuerdo de transacción y terminación de la relación laboral por mutuo acuerdo [archivo 12].

Adicional a ello, se escucharon los interrogatorios a las partes y los testigos arrimados por conducto de la parte actora. De dichos medios probatorios,

en lo que atañe a las circunstancias en que se produjo el rompimiento del nexo, se extracta lo siguiente:

**Rita Edilma Rivera Agudelo** al ser interrogada relató que *se trató de un despido colectivo por reestructuración; que llegaron todos a trabajar y fueron llamando a los trabajadores a la oficina de la Gerencia donde había personas de Bogotá, quienes venían con las cartas de renuncia de cada uno de los empleados, las que entregaron junto con otros documentos relacionadas con pactos de confidencialidad, la liquidación de las prestaciones, la autorización de retiro de cesantías y demás documentos. En su intervención, confiesa haber firmado el documento de terminación frente al cual afirmó que como ella “fue de las últimas, sabía que de todas maneras iban a ser despedidos y los firmó”; también aceptó haber recibido la liquidación de prestaciones y salarios, así como una bonificación por la terminación.*

**Héctor Javier Peña Villamil**, representante legal de Medimás EPS S.A. en su interrogatorio aceptó que *la terminación del contrato fue por mutuo acuerdo; se acordó dicha terminación con ocasión a las reestructuraciones de la empresa, con realización de un reconocimiento económico como suma transaccional de 2.018.720. Adicional, se pagaron todas las acreencias o prestaciones sociales adeudadas.*

Además, se escucharon los testimonios de excompañeras(os) de trabajo de la demandante quienes indicaron lo siguiente:

**Angela María López Martínez** (excompañera del 2006–2010), sobre la razón de la terminación del contrato por la parte actora dijo que, *en marzo de 2018, supo por la demandante, quien la llamó llorando contándole que la habían despedido; que por comentarios de varios compañeros entendió que se trató de un despido masivo, pero frente al caso, dijo desconocer si la actora firmó o no documentos o si recibió dinero en razón de la terminación, pues ella (deponente) ya no trabajaba allí.*

**Claudia Jazmín Arias Arenas** (excompañera del 2006-2016) *dijo conocer que hubo despidos masivos, sin conocer el caso específico de la actora y si bien dijo saber que le habían entregado un documento, este no lo conoció porque para entonces ya se había retirado.*

**Ermilson Alejandro Ceballos Wilches** (excompañero del 2003–2016) *indicó no tener certeza si la demandante salió con los despidos masivos de IAC Gestión Administrativa, pero refirió creer que la terminación de Rita Edilma se dio porque ya no podían tener sus funciones, aspecto frente al cual aclaró, no le constaba.*

**Alejandra Milena Galeano Vélez** (Excompañera del 2004 al 12-03-2018), frente a la terminación dijo que, *según les fue informado, era por reestructuración; que firmaron unos documentos en ese sentido y dijo no haber visto el documento signado por la demandante. Aseguró que la actora recibió la liquidación de lo trabajado en Medimás EPS S.A., y negó haber recibido bonificación o indemnización.*

**Nancy Trejos García** (excompañera del 2006-2018), sobre la razón de la *terminación afirmó que se trató de un despido masivo, sin justa causa, pero dijo no estar segura si la actora firmó documentos. Aseguró que la liquidación de las prestaciones y salarios fue pagada, pero dijo desconocer si la demandante recibió otras sumas de dinero.*

De lo anterior se puede colegir que el contrato que se venía ejecutando entre las partes en conflicto fue terminado por mutuo acuerdo a título oneroso, esto es, a cambio de una bonificación por retiro, lo cual se estaba ofreciendo

por la empresa demandada en virtud de una reestructuración, aspecto que fue advertido por los testigos directos Alejandra Milena Galeano Vélez y Nancy Trejos García, así como los deponentes Ángela María López Martínez, Claudia Jazmín Arias Arenas y Ermilson Alejandro Ceballos Winches. Dicha circunstancia, fue aceptada por el representante legal de Medimás quien de manera expresa dio a conocer que a los trabajadores se les hizo un ofrecimiento de terminación por mutuo acuerdo.

Ahora, si bien existe claridad que el rompimiento del nexo laboral surgió por la propuesta realizada por la demandada, lo cierto es que ninguno de los medios de prueba se desprende un evidente vicio en el consentimiento, pues los testigos ni siquiera dieron cuenta de las circunstancias en que la accionante accedió a la firma del acuerdo propuesto por el empleador, por lo que no se observó que la demandada hubiere ejercido presión para obligar a la trabajadora a acceder al rompimiento del nexo porque, se itera, de las circunstancias descritas no es posible deducir tal cosa.

Es de resaltar que la sola referencia realizada por la testigo *López Martínez* cuando dijo haber deducido que la demandante fue despedida porque la llamó llorando, tal situación no es suficiente como para concluir que se trató de una terminación coaccionada. Ello se afirma, porque los medios probatorios arrimados por la accionante, quien tenía la carga de demostrar coacción, vicio, fuerza o dolo, esos específicos aspectos no fueron observados, pues las circunstancias en que se dieron los hechos no van más allá de un **acuerdo de voluntades** con el propósito de dar por terminada la relación laboral, a cambio del pago de una bonificación por retiro.

De otro lado, el acuerdo signado por las partes tampoco pone en evidencia una vulneración flagrante a los derechos mínimos, ciertos e indiscutibles de la trabajadora por cuanto no fueron ese tipo de derechos los “*transados*”, en la medida que la demandada nunca desconoció la relación laboral, pagó los deudos prestacionales como salarios, subsidio de transporte, vacaciones, prima de servicios, cesantías e intereses a las cesantías, emolumentos que fueron cancelados con independencia del acuerdo pactado, pues frente a este último, la demandante aceptó haber recibido el pago de una “**bonificación por retiro**” por valor de \$**2.018.720** [archivo 4, página 10], lo cual se compadece con el contenido del documento que obra en el expediente denominado “**acuerdo de transacción y terminación de la relación laboral**” [archivo 4], en la que se conviene ese quantum como valor único transaccional. Además, es de advertir que, en la cláusula cuarta del citado acuerdo, se hace claridad que dicho valor no era constitutivo de

salario, ni formaba parte de la base de liquidación de salarios, ni prestaciones y, a reglón seguido en el numeral quinto, se pacta que con la suma antes referida se transigía cualquier indemnización derivada del contrato de trabajo, entre ellas, el despido sin justa causa como derecho incierto y discutible objeto de transacción.

Frente a este tipo de eventos, la Corte en sentencia SL723-2019, concluye en un asunto aplicable al caso:

*«..... Ahora bien, no hay prueba alguna que lleve a considerar que la bonificación que acompañó la oferta de poner fin al vínculo laboral por mutuo consentimiento entre las partes, hubiere tenido la entidad suficiente para afectar de forma adversa el consentimiento del trabajador al momento de aceptarla, con mayor razón cuando él, como ya se indicó, tuvo la posibilidad de no aceptar tal ofrecimiento y avenirse al despido con justa causa, o incluso, la de formularle a su empleador una contrapropuesta que podía ser o no aceptada por aquel, por lo que, se reitera, no es posible catalogar unas y otras como presiones indebidas de parte de quien las propone, en tanto dichas ofertas pueden constituirse en un medio idóneo, legal y en muchas ocasiones conveniente para rescindir los contratos de trabajo y zanjar las diferencias que puedan presentarse en su desarrollo. Así lo indicó esta Corporación en la sentencia anteriormente citada, en los siguientes términos:*

*Si bien el ordenamiento jurídico laboral es garantista para el trabajador en razón a que se considera la parte débil de la relación, a causa del poder subordinante del empleador propio del contrato de trabajo, también lo es que aquel le pone límites a ese poder al sobreponerle el honor, la dignidad y los derechos del trabajador en concordancia con los tratados o convenios internacionales sobre derechos humanos vigentes en el país, artículo 23 del CST.*

*En ese orden, la protección al trabajador reconoce también el respeto a su capacidad de tomar las decisiones que, a su juicio, mejor le convengan, sobre la base de la irrenunciabilidad de los derechos mínimos concedidos en la ley laboral (CSJ SL 10507-2014).*

*Refuerza lo anterior, lo dicho por esta Corte en sentencia CSJ SL, 3 oct. 1995, rad. 7712:*

*Partiendo del supuesto de ser el contrato de trabajo un acuerdo de voluntades, y de que el trabajador como sujeto de derecho tiene capacidad para celebrarlo e igualmente para terminarlo, ni su celebración ni su terminación puede ser entendida como un acto en el cual él es mirado como un objeto que pasivamente se somete a las decisiones de aquél con quien contrata. La dignidad que como ser humano tiene el trabajador obliga a rechazar cualquier concepción doctrinaria que dé base para concluir que el trabajador no está en condiciones de deliberar en un momento dado si le conviene o no permanecer bajo un determinado vínculo contractual, y mucho menos que tiene la obligación de aceptar cualquier propuesta, por bien intencionada que ella sea, de su patrono, y que no le es lícito discutirla o proponer fórmulas de acuerdo diferentes, bien sea para seguir trabajando o para dejar de hacerlo y terminar por mutuo consentimiento el contrato.*

*Lo anterior no lleva a concluir de manera tajante que no puedan darse vicios en el consentimiento de un trabajador en un caso determinado, solo que, para que estos se tengan por acreditados, no basta con que se demuestre la decisión previa del empleador de dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa, sino que es menester que se acompañen otros elementos de juicio que de conformidad con lo dispuesto en el artículo 61 del CPTSS lleven al*

*juzgador, a partir de la sana crítica, a concluir que aquellos efectivamente concurrieron y tuvieron la potencia determinante de la decisión del trabajador.*

*Para finalizar, no le asiste razón al opositor en cuanto a que el hecho de que la (..) demandada llevara elaborada la propuesta de terminación por mutuo acuerdo del contrato de trabajo, era razón suficiente para viciar su consentimiento, pues como lo ha indicado esta Corte:*

*Al punto, es de advertir que el hecho de que el acta que contenga el acuerdo celebrado entre trabajador y empleador haya sido elaborada por éste último, no constituye una circunstancia que determine la nulidad de aquélla, en tanto en ese documento, el trabajador impuso su firma en señal de aceptación, expresión de aprobación que como quedó visto en este preciso asunto, no fue desvirtuada por el recurrente (CSJ SL 6436-2015).».*

De otro lado, tampoco puede deducirse que el solo hecho de que en virtud de un proceso de reestructuración empresarial donde se estuviesen pactando terminaciones consensuadas, por sí solo implique o ponga de manifiesto el “despido unilateral”, porque frente a dicho pacto, pudo la demandante negarse a aceptar lo ofrecido por el empleador, incluso, haber realizado contra ofertas o, de ser el caso, iniciar la acción judicial correspondiente. Ello se afirma porque el solo ofrecimiento del empleador de una bonificación para que el trabajador acepte la terminación por mutuo acuerdo, tal cosa no vicia el mutuo consentimiento en la medida que ese ofrecimiento económico corresponde a un acto válido de negociación entre las partes que puede ser o no aceptado por el trabajador, siempre que no se acrediten amenazas, presiones o engaños, aspecto que en este caso en particular no se observó, ni se puso de manifiesto en los mismos hechos del libelo introductorio y tampoco lo resaltaron ninguno de los deponentes (Ver SL723-2019).

De manera que, al no haber demostrado el impulsor de la litis vicio o fuerza en lo pactado con el empleador y, como el acuerdo de voluntades donde se pactó una **bonificación por terminación**, tampoco involucró derechos ciertos, mínimos e indiscutibles del laborante, conllevan a que no exista motivo alguno que reste eficacia al acuerdo de voluntades atacado, pues no encuentra la Sala respaldo probatorio alguno que permita sostener, como lo pretende el recurrente, que el vínculo laboral terminó por decisión unilateral del empleador muy a pesar de la suma de dinero reconocida a título de bonificación por terminación.

Con todo, no le asiste la razón al recurrente con los argumentos planteados para denotar que la terminación se dio de manera unilateral por el empleador a efectos de obtener la indemnización del artículo 64 CST, por las razones aquí denotadas.

Conforme a lo anterior, se condenará en costas a la parte actora en favor de la demandada ante la improsperidad de la alzada.

En mérito a lo expuesto el **TRIBUNAL SUPERIOR DEL DISTRITO JUDICIAL DE PEREIRA RISARALDA., SALA DE DECISIÓN LABORAL,** Administrando Justicia en Nombre de la República de Colombia y por Autoridad de la Ley,

**RESUELVE:**

**PRIMERO. - CONFIRMAR** la sentencia proferida por el Juzgado Cuarto Laboral del Circuito de esta ciudad del 16 de febrero de 2021, en este proceso ordinario laboral seguido por **RITA EDILMA RIVERA AGUDELO** contra **MEDIMÁS EPS S.A.**, acorde con lo expuesto en la parte motiva de esta providencia.

**SEGUNDO:** Costas en esta instancia a cargo de la parte actora.

**NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE**

Los Magistrados,

**GERMÁN DARÍO GÓEZ VINASCO**

**OLGA LUCÍA HOYOS SEPÚLVEDA**

**JULIO CÉSAR SALAZAR MUÑOZ**

Firmado Por:

German Dario Goez Vinasco  
Magistrado  
Sala 003 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

Julio Cesar Salazar Muñoz  
Magistrado Tribunal O Consejo Seccional  
Sala 2 Laboral  
Tribunal Superior De Pereira - Risaralda

**Olga Lucia Hoyos Sepulveda**  
**Magistrado Tribunal O Consejo Seccional**  
**Sala 4 Laboral**  
**Tribunal Superior De Pereira - Risaralda**

Este documento fue generado con firma electrónica y cuenta con plena validez jurídica, conforme a lo dispuesto en la Ley 527/99 y el decreto reglamentario 2364/12

Código de verificación: **b0d985d9670b11086a4f0bbf3e5ae1d5cdae3b3298d60e4213457477fb0970e0**

Documento generado en 18/10/2022 02:35:56 PM

**Descargue el archivo y valide éste documento electrónico en la siguiente URL:**  
**<https://procesojudicial.ramajudicial.gov.co/FirmaElectronica>**